

HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN RESOLUSI KONFLIK PADA KARYAWAN P.T PERTAMINA REFINERY UNIT IV CILACAP

Nur Faqih Ragil Nugroho, Frieda NRH

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof Soedarto, S.H, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

akp.faqih@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan resolusi konflik pada karyawan P.T Pertamina Unit Revinery IV Cilacap. Populasi penelitian terdiri atas 1129 karyawan P.T Pertamina Reffinery Unit IV Cilacap, dan sampel penelitian adalah 89 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala psikologi yaitu skala regulasi emosi dengan 26 aitem sahih ($\alpha = .844$) dan skala resolusi konflik dengan 30 aitem sahih ($\alpha = .919$). Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara regulasi emosi dan resolusi konflik. Analisis regresi sederhana menunjukkan koefisien korelasi 0,655 ($p < 0,01$), artinya hubungan positif antara regulasi emosi dan resolusi konflik. Sumbangan efektif regulasi emosi pada karyawan P.T Pertamina Reffinery Unit IV Cilacap terhadap resolusi konflik 65,5% dan sisanya 34,5% dijelaskan oleh faktor lain. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi resolusi konflik.

Kata Kunci: resolusi konflik; regulasi emosi; karyawan P.T Pertamina Reffinery Unit IV Cilacap

Abstract

This study aims to investigate the relationship between emotion regulation with conflict resolution on employees P.T Revinery Pertamina Unit IV Cilacap. The study population consisted of 1129 employees P.T Reffinery Unit IV Cilacap Pertamina, and the sample was 89 employees obtained by using convenience sampling. The data collection is done by using two scales, namely the psychology of emotion regulation scale with item 26 is valid ($\alpha = .844$) and the scale of conflict resolution with the 30-item valid ($\alpha = .919$). The hypothesis is a positive relationship between emotion regulation and conflict resolution. Simple regression analysis showed a correlation coefficient of 0.655 ($p < 0.01$), meaning that a positive relationship between emotion regulation and conflict resolution. The effective contribution of emotion regulation on employees P.T Reffinery Unit IV Cilacap Pertamina to conflict resolution and the remaining 65.5% 34.5% explained by other factors. Researchers can then consider other factors that affect the resolution of the conflict.

Keywords : emotion regulation, conflict resolution, employees of P.T Pertamina Reffinery Unit IV Cilacap

PENDAHULUAN

Perubahan dinamika kerja di organisasi seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work teams*). Efektivitas dan kinerja organisasi ditentukan oleh kemampuan anggota tim untuk bekerja dalam tim (*work teams*). Tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim (Luthan, 2004). Konflik merupakan sebuah interaksi sosial, ketika dua individu mempunyai kepentingan berbeda dan kehilangan keharmonisan diantara mereka. Pada dasarnya konflik merupakan hal alamiah dan sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam dunia usaha (Thompson, 2008).

Resolusi konflik menurut Evans (2002), adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mencari solusi atas suatu masalah antara satu orang dengan orang lain. Menurut Wetzman dan Wetzman (Morton dan Coleman, 2000), mendefinisikan bahwa resolusi konflik adalah sebuah tindakan pemecahan masalah bersama (*solve a problem together*). Fisher (2001), menjelaskan bahwa resolusi konflik adalah usaha menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru yang bisa tahan lama diantara kelompok-kelompok yang berseteru. Menurut Mindes (2006), resolusi konflik merupakan kemampuan untuk menyelesaikan perbedaan dengan yang lainnya dan merupakan aspek penting dalam pembangunan sosial dan moral yang memerlukan ketrampilan dan penilaian untuk bernegosiasi , berkompromi serta mengembangkan rasa keadilan. Jamil (2007), menyebutkan bahwa resolusi konflik yang dialami karyawan dipengaruhi oleh empat komponen yaitu komunikasi, emosi, struktur dan tata nilai. Faktor yang ada pada diri individu dan dapat memengaruhi resolusi konflik dalam hal ini adalah emosi.

Menurut Jamil (2007), emosi merupakan tenaga penggerak bagi individu untuk menghadapi suatu masalah. Jika seseorang mampu berpikir rasional dan efektif, tenang dan obyektif, maka individu dapat memfokuskan diri untuk menghadapi masalah, sehingga permasalahan tidak menjurus kepada kekerasan, maka dalam memfokuskan diri untuk menghadapi masalah, di perlukan kemampuan karyawan untuk meregulasi emosi. Gross (2007), mendefinisikan regulasi emosi sebagai proses interinsik dan eksterinsik yang bertanggung jawab memonitor, mengevaluasi, memodifikasi reaksi emosi secara intensif dan khusus untuk mencapai tujuan. Gross (2007), mengatakan bahwa regulasi emosi dipengaruhi oleh perkembangan kemampuan menggambarkan , mempertimbangkan dan fokus individu dalam menganalisis tekanan emosi. Regulasi emosi dikategorikan sebagai keadaan yang otomatis dan terkontrol, baik secara sadar maupun tidak sadar yang meliputi peningkatan, penurunan atau pengelolaan emosi negatif atau emosi positif.

METODE

Sampel dalam penelitian ini adalah 89 Karyawan P.T Pertamina *Refinery* Unit IV Cilacap. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan convenience sampling. Pengambilan sampel dengan cara convenience sampel diambil secara spontanitas, artinya siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristiknya, maka orang tersebut dapat dijadikan sampel. Teknik sampling convenience adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan karena alasan kemudahan atau kepraktisan menurut peneliti itu sendiri (Somantri, 2006). Pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala psikologi. Alasan peneliti menggunakan skala didasarkan pada karakteristik skala itu (Azwar, 2013) yaitu skala merupakan kumpulan pernyataan yang ditulis, disusun dan dianalisis sedemikian rupa sehingga respon seseorang terhadap pernyataan tersebut dapat diberi angka (skor) yang kemudian dapat di interpretasikan. Seluruh komputasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 17.0. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Resolusi Konflik pada karyawan P.T. Pertamina *Refinery* Unit IV Cilacap. Analisis data yang digunakan adalah analisis (Anareg) sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil $r_{xy} = 0,655$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara variabel regulasi

emosi terhadap resolusi konflik. Tingkat signifikan sebesar $p < 0,01$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dengan resolusi konflik. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi emosi maka semakin tinggi resolusi konflik. Sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi maka semakin rendah resolusi konflik. Regulasi emosi dikategorikan sebagai keadaan yang otomatis dan terkontrol, baik secara sadar maupun tidak sadar yang meliputi peningkatan, penurunan atau pengelolaan emosi negatif atau emosi positif. Kemampuan yang dimiliki individu untuk menilai pengalaman emosi mereka dan kemampuan mengontrol, mengekspresikan emosi dan perasaan tersebut dalam kehidupan sehari-hari inilah yang disebut kemampuan regulasi emosi (Bonanno & Mayne, 2001).

Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa resolusi konflik 95,51% karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan P.T Pertamina Refinery Unit IV Cilacap memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan masalah diantaranya untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan, karyawan mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja. Sedangkan kemampuan regulasi emosi karyawan berada pada kategori sangat tinggi yaitu 97,76 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan P.T Pertamina Refinery Unit IV Cilacap memiliki semangat untuk mengerjakan tugas yang baru dan membuat prioritas dalam bekerja. Dari uji analisis data diperoleh koefisien determinasi regulasi emosi terhadap resolusi konflik karyawan P.T Pertamina Refinery Unit IV Cilacap ditunjukkan dengan R^2 sebesar 0,655 yang memiliki arti bahwa variabel regulasi emosi memberikan sumbangan efektif sebesar 65,5% terhadap variabel resolusi konflik dan sisanya 34,5% ditentukan oleh faktor – faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara regulasi emosi dengan resolusi konflik pada karyawan P.T Pertamina Refinery Unit IV Cilacap. Hasil uji hipotesis penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil $r_{xy} = 0,655$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara variabel regulasi emosi terhadap resolusi konflik. Tingkat signifikan sebesar $p < 0,01$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dengan resolusi konflik. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi emosi maka semakin tinggi resolusi konflik. Sebaliknya, semakin rendah regulasi emosi maka semakin rendah resolusi konflik. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara antara regulasi emosi dengan resolusi konflik pada karyawan P.T Pertamina Refinery Unit IV Cilacap **diterima**.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Evans, B. (2002). *You can't come to my birthday party: Conflict resolution with young children*. Michigan: High/Scope.
- Fisher, S, dkk. (2001). *Mengelola konflik: Keterampilan dan strategi untuk bertindak*. Jakarta: The British Council Indonesia.
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). *Emotion regulation: Conceptual foundations Handbook of emotion regulation*. New York: Guilford Press.

Jamil, M. K. (2007). *Mengelola konflik membangun damai: Teori, strategi dan implementasi resolusi konflik*. Semarang: Walisongo Mediation Center.

Somantri., Ating., & Muhidin.(2006). *Aplikasi statistika dalam penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

Thompson. (2008). *Tools for organizations*. New York: Guilford Press.